

Jornal	Data	Caderno	Página
O Diário do Norte do Paraná	24/05/2012	Opinião	

24/05/2012 às 02:00 - Atualizado em 24/05/2012 às 02:00

Gestão de carreira

Meiry Kamia

Até a década de 80, a gestão de carreira era tida como responsabilidade exclusiva da empresa. A partir daí, mudanças significativas, trazidas com a globalização, causaram um grande impacto nas estruturas e processos das empresas.

A possibilidade de se comunicar com o mundo todo, em tempo real, trouxe uma grande diversificação do mercado de produtos e serviços, consequentemente, um aumento da concorrência e a necessidade de diferenciação através da personalização dos produtos e serviços.

Isso forçou um processo que ficou conhecido como "downzing", ou "achatamento" da hierarquia das empresas, isso foi necessário para tornar as empresas mais dinâmicas no processo e rápidas na resposta ao mercado.

Diante desse novo cenário, a relação entre empresa e funcionário também se modificou. O potencial humano passou a ser valorizado, uma vez que a inovação era a chave do sucesso. O funcionário deixou de ser passivo, esperando uma brecha para crescer, e passou a ter postura mais ativa, conversando e negociando com a empresa.

A empresa, por outro lado, para atrair e reter talentos, passou a investir nos melhores para crescerem juntos.

Nesse cenário atual, segundo Joel Souza Dutra, autor do livro 'Administração de Carreiras' (2009), sobressaem-se os funcionários mais empreendedores e inovadores.

O aumento da diversificação do mercado e a necessidade de especialização tecnológica também forçam os funcionários a serem mais conscientes de sua própria carreira. Além disso, ainda segundo Dutra, o aumento da valorização social também incentiva o trabalhador a demonstrar crescimento contínuo, mobilidade, flexibilidade e notoriedade. E isso faz com que ele tome a responsabilidade da carreira para si.

Dessa forma, podemos dizer que, hoje, o maior responsável pela gestão de carreira é o próprio funcionário. Entretanto, poucos profissionais sabem o que fazer para alcançar o sucesso profissional. Então, deixo aqui algumas dicas que devem ser levadas em consideração na hora de se fazer um planejamento de carreira:

Conheça a si mesmo: esse é o ponto principal da gestão de carreira. É preciso conhecer o seu talento e o que você gosta de fazer. Lembre-se que dinheiro é consequência do trabalho e do talento. Ele é uma ferramenta para você alcançar sua meta principal. Perguntas podem ajudar a refletir nesse momento. Pergunte-se: o que te motiva? Como você se imagina daqui a 5 anos? E 10 anos? Onde você pretende chegar e em quanto tempo?

Atenção: talento é diferente de desejo: muitas pessoas, por falta de autoconhecimento, confundem o que gostam de fazer com talento. Por exemplo, há pessoas que gostam de cantar, mas não têm talento nenhum para isso. Para não cair nessa armadilha, ouça o feedback natural das pessoas à sua volta. Elas normalmente elogiam os seus talentos naturais.

Programe sua escalada: uma vez definido o que você quer da vida profissional, chegou a hora de planejar. Para você alcançar seu objetivo quais competências você deve ter? que tipo de curso você deve ter? que tipo de conhecimento prático deve dominar? Escreva seu plano de ação! Mostre seu talento: outro grande erro da maioria das pessoas é não demonstrar seus talentos.

Fazem um lindo planejamento, mas não colocam em prática. Mostrar o talento significa ter iniciativa para agir, é fazer o que tem que ser feito, não temer o julgamento do outro, é trabalhar com foco no resultado observável. Ao final de cada dia, pergunte a si mesmo "o que você realmente fez (e não apenas teve intenção de fazer) em busca do seu sonho?".

Saiba escolher a empresa: ninguém cresce sozinho. Empresas precisam de talentos e você precisa de empresas que lhe tragam experiências e conhecimentos necessários para você chegar onde deseja. Não escolha apenas visando o ganho financeiro, leve em conta as oportunidades de crescimento que a empresa oferece.

Crie e mantenha sua rede social: ter amigos, estar no mercado e manter bons contatos é sempre muito vantajoso, principalmente para saber das novidades e ser indicado para vagas interessantes. A máxima "quem é visto é lembrado" é verdadeira nesse caso. Utilize suas ferramentas de relacionamento: telefone, e-mail, facebook, twitter, etc.

Meiry Kamia

Palestrante, psicóloga, mestre em Administração de Empresas e consultora organizacional.